

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง



ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A Study of Instructors' Job Satisfaction at King Mongkut's Institute of
Technology Ladkrabang



โดย
ทนงศักดิ์ โสวัจัสตฤกุล

RCH
LG
395
.K5
ทว.15ค

โครงการวิจัยของภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรมด้วยเงินรายได้
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประจำปีงบประมาณ 2551

เลขที่.....
เลขทะเบียน.....106030
วัน,เดือน,ปี.....5 ต.ค. 2553

1016044
6.....
1.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารของหอสมุดกลาง สำนักหอสมุดกลาง ใช้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากท่านต้องการให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้ง กรุณาไปใช้

ชื่อเรื่องวิจัย : ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัย : นายทองศักดิ์ โสวจัศตาทกุล

สถาบัน : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปี พ.ศ. : 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเก็บข้อมูลจากอาจารย์ได้ 245 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารจัดการความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ 39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Research Title : A Study of Instructors' Job Satisfaction at King Mongkut's
Institute of Technology Ladkrabang
Researcher : Mr.Thanongsak Sovajassatakul
Institute : King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
Year : 2008

ABSTRACT

The purposes of the research were to study level of job satisfaction of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang of Instructors, factors related to job satisfaction and predictable correlation between personal factors and maintenance factors related to job satisfaction of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang of Instructors. Sample of the study were 245 instructors working at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang. The Questionnaires were used to gather data Percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis were used to analyzed data.

Research findings were King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang of Instructors had high level of jobsatisfaction and related to promotions, policy and management, relationship between colleagues, rewards and benefits and working atmosphere (environment) at statistically significant at level 0.01. Also the promotions, Faculty and descriptions could explain the variable job satisfaction of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang of Instructors thirty nine percent which had statistically significant at level at 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้บริหาร คณาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและเป็นกลุ่มประชากรในการตอบแบบสอบถาม คุณประโยชน์ อันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ทำนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการทำวิจัย ซึ่งผลวิจัยที่ได้จะได้นำไปช่วยพัฒนาการบริหารงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ

1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3	สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.5	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6	นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	4

บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....

2.1	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	6
2.2	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	9
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	10
2.4	ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	12
2.5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	17
2.6	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....

3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
3.3	วิธีสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	27
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	34
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	44
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน.....	47
ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	51
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	54
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับที่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	32
4.2 แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	35
4.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ.....	35
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ.....	36
4.5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	37
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	37
4.7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	38
4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	39
4.9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	40
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	40
4.11 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล.....	41
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล.....	42
4.13 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	43
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	43
4.15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง.....	44
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	45
4.17 ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	48
4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น.....	50

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....3



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกลไกอย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หัวใจอยู่ที่วิธีการที่จะนำการศึกษามาดัดช่องว่างเหล่านี้ได้อย่างไร ทิศทางการจัดการศึกษาที่จะให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ควรเป็นอย่างไร จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในขณะเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกต้องสมบูรณ์นั้นต้องพัฒนาทั้งความเป็นมนุษย์และความเป็นกำลังมนุษย์ให้ทั้งสองส่วนมีความสมดุลกัน จึงเป็นการศึกษาที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองของปัจเจกบุคคลและสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การศึกษาดำเนินการไปในแนวทางที่พึงประสงค์ เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทุกด้านของผู้เรียน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ เพราะประเทศต่าง ๆ แข่งกันที่ความรู้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) ในยุคโลกาภิวัตน์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหน่วยงานที่ผลิตนักศึกษาทุกระดับ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการอบรมสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาเพื่อให้นักศึกษาที่จบออกไปมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จากเหตุผลดังกล่าว อาจารย์ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (3 H's) นิรินทร 2543) ดังนี้

1. HAND คือ ลงมือปฏิบัติให้เกิดผล เพราะเมื่อลงมือปฏิบัติแล้วจะทราบได้ทันทีว่าอาจารย์มีความรู้ความสามารถมากน้อยเท่าใด และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัตินั้นจะทำให้อาจารย์มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญมากขึ้น
2. HEAD คือ คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล บนพื้นฐานของข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และไม่ใช้อารมณ์ ความรู้สึกมาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการตัดสินใจ
3. HEART คือ มุ่งมั่น ไม่ลดละความพยายาม ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น และมีความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะทำให้สำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

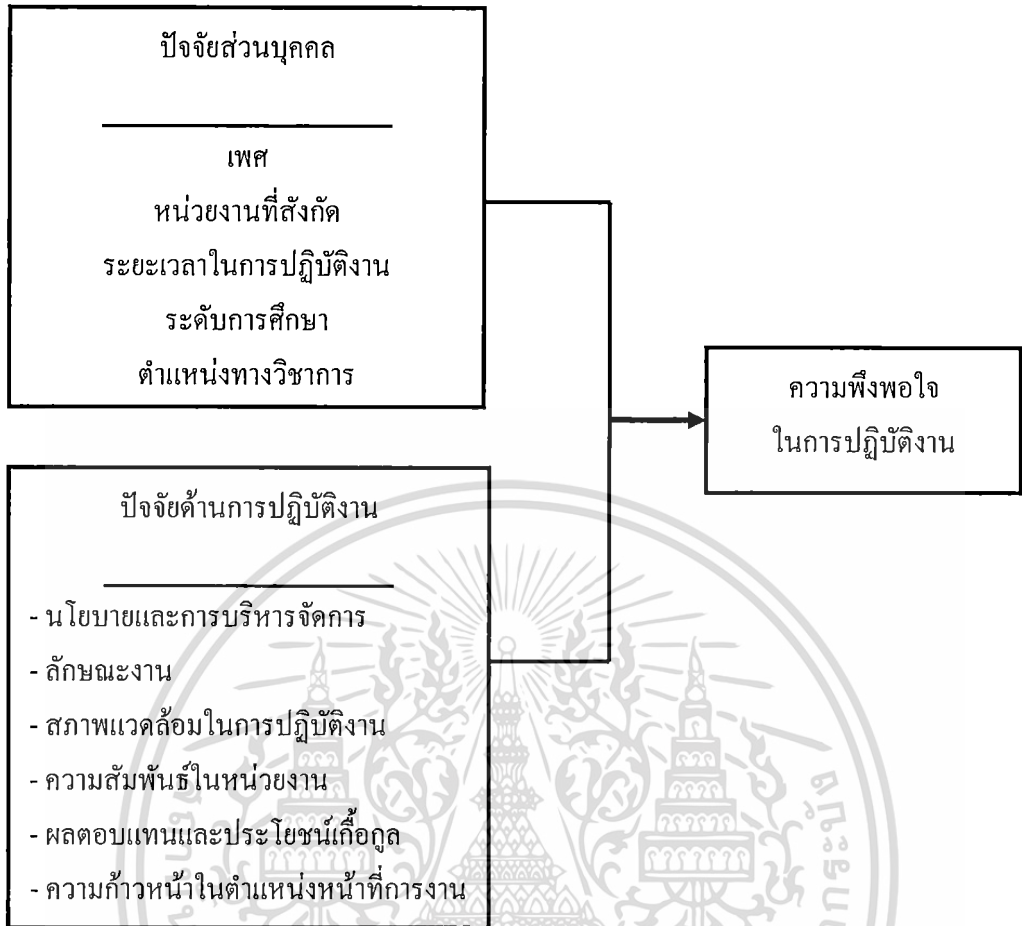
1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 1954 : 80-91) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg 1959 : 44-49) นำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย



1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากร

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 หน่วยงานที่สังกัด

2.1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

2.1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

2.1.2.1 นโยบายและการบริหารจัดการ

2.1.2.2 ลักษณะงาน

2.1.2.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.1.2.4 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.1.2.5 ผลตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อคุณ

2.1.2.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2. ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัย หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์โดยเป็นตัวการทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของอาจารย์ที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจอันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนที่ได้รับจากสถานศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปริญญาตรี กลุ่มปริญญาโท และกลุ่มปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5. นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยกำหนดเป็นเป้าหมาย จุดประสงค์ แผนการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานและรับรู้ในบทบาทหน้าที่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงานของหน่วยงาน การจัดระบบงานและมอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และการให้เรียนรู้งานระหว่างกัน การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาบุคลากร และการวัดผลงานและติดตามงาน

6. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ งานปฏิบัติที่มีขั้นตอนมากและมีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน งานอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจนทำให้เพิ่มภาระ งานต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย งานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยตัวท่านเอง

7. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงานของตนเอง ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพและปริมาณของอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ความสะอาด

เรียบร้อยของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานและในการให้บริการ ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แก่ผู้ใช้บริการ ความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน และความเหมาะสม ในการจัดแบ่งพื้นที่ใช้สอยในหน่วยงาน

8. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการสร้างความร่วมมือในการทำงาน ความมีเหตุผล การให้คำแนะนำ การเป็นที่ปรึกษาที่ดีทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ ความมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานและความมีเหตุผล ของการทำงานร่วมกัน

9. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ สวัสดิการต่าง ๆ ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับปริมาณงาน

10. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนให้ไปฝึกอบรม ดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

- 2.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

2.1.1 ประวัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.๒๕๒๘ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัย และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้า ทางอุตสาหกรรม และ เศรษฐกิจของประเทศ เดิมที สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ.๒๕๑๔ ด้วยการรวม วิทยาลัย โทecomนาคนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกัน โดยแต่ละแห่งมีฐานะเป็น วิทยาเขต วิทยาลัยโทecomนาคนนทบุรี เป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตนนทบุรี และในปีเดียวกันนั้นได้ย้ายไปที่ อำเภอลาดกระบัง เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยพระนาม "พระจอมเกล้า" ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิ คุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานตามพระบรมนามาภิไธย แห่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และมีพระบรมราชานุญาต ให้อัญเชิญตรา "พระมหามงกุฎ" มาเป็นสัญลักษณ์แห่งสถาบันฯ ด้วย นับเป็นสิ่งอันศักดิ์สิทธิ์ และเป็นมหามงคลยิ่ง ส่วนคำว่า "เจ้าคุณทหาร" นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ท่านเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า "เจ้าคุณทหาร" ตามที่ ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดิน ที่เป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า "พระจอมเกล้าลาดกระบัง" มีประวัติความเป็นมาดังนี้

- พ.ศ.๒๕๐๓ - ก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคมนนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ.๒๕๐๗ - ศูนย์ฝึกโทรคมนาคมนนทบุรี ได้ปรับฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี
- พ.ศ.๒๕๐๘ - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้ก่อตั้งขึ้น โดยมีวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรีเป็นวิทยาเขตนนทบุรี
- พ.ศ.๒๕๑๔ - ย้ายมาอยู่ที่อำเภอลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อ เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี ยกฐานะเป็นคณะวิศวกรรมศาสตร์
- พ.ศ.๒๕๑๕ - วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และยกฐานะเป็น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- พ.ศ.๒๕๑๗ - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
- พ.ศ.๒๕๑๘ - ก่อ สร้างอาคารหอประชุมใหญ่ อาคารอนุสรณ์ อาคารห้องสมุด อาคารปฏิบัติการโทรคมนาคม และอาคารยิมเนเซียม ด้วยความช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่น
- พ.ศ.๒๕๒๐ - สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์ขึ้น เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านครูอาชีวศึกษา สำหรับวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาต่างๆ และให้การศึกษ การค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์
- พ.ศ.๒๕๒๒ - วิทยาลัย เกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบังและยกฐานะเป็น คณะเทคโนโลยีการเกษตร
- พ.ศ.๒๕๒๔ - ได้จัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์
- พ.ศ.๒๕๒๗ - ก่อสร้างศูนย์เรียน "สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ" อันประกอบด้วยอาคารบรรยายรวม อาคารเรียนและ ปฏิบัติการ อาคารศูนย์สารสนเทศ อาคารสันตนาการ อาคารสำนักอธิการบดี หอพักนักศึกษา ชาย-หญิง และสระว่ายน้ำ ด้วยความช่วยเหลือของรัฐบาลญี่ปุ่นมูลค่า ๔๘๐ ล้านบาท และเปิดใช้ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๒๘
- พ.ศ.๒๕๒๘ - สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.๒๕๒๘ และมีชื่อเต็มว่า "สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" หรือเรียกสั้นๆ ว่า "พระจอมเกล้าลาดกระบัง"

- ได้จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๓๐ -๑๖ มิถุนายน ๒๕๓๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พร้อมด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สมเด็จพระพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม เสด็จพระราชดำเนินมาทรงประกอบ พระราชพิธีเปิดอนุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ อุทยานพระจอมเกล้า และทรงเปิดงานแสดงทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี "พระจอมเกล้าลาดกระบังนิทรรศการปี '๓๐"

พ.ศ.๒๕๓๒ -ได้จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์โดยแยกออกจาก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์

- ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก มีทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรภาคสมทบ

- ประกอบด้วยคณะทั้งหมด ๗ คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมเกษตร และ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

- มีนักศึกษาทุกสาขาวิชาและระดับการศึกษาประมาณ ๑๐๕๐๐ คน (พ.ศ.๒๕๔๔) ซึ่งจำนวนนักศึกษามีแนวโน้มเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปีเนื่องจากการเพิ่มจำนวนของ คณะและขยาย

ปรัชญา / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ

ปรัชญา

การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์

มุ่งเป็นสถาบันชั้นนำทางการศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีระดับนานาชาติ

พันธกิจ

มุ่ง มั่นให้การศึกษา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม

พันธกิจ

พันธกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันฯ ได้กำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

- ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม
- จัดการศึกษาชั้นสูงให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ

เอกสาร 2. ด้านการวิจัย ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีคุณค่า เพื่อสนับสนุนงานวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- สร้างงานวิจัยขั้นสูงที่เป็นเลิศทางวิชาการในระดับนานาชาติ

3. ด้านบริการวิชาการและบริการสังคม

- ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดความรู้ และเทคโนโลยีหลายรูปแบบที่เปิดกว้าง ผู้สังคมอย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในภูมิภาค

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

- ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมไทย

5. ด้านการบริหารและการจัดการ

- การพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารตามหลักของการจัดการที่ดี

2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น นักวิชาการศึกษาและนักบริหารได้ให้ความหมายไว้มากมาย และนานาทัศนะ ดังนี้

ชาดา ชัยยะศิริสุวรรณ (2539 : 9) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง จะเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุรชัย ชินโย (2540 : 6) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกต่อการปฏิบัติ 4 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จรัญ บุญประกอบ (2542 : 46) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคน สิ่งของ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบต่อสถานการณ์ในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางบวกจะมีความตั้งใจ มีความต้องการ มีความสนใจและยินดีในการทำงานที่จะทำให้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้ามีความพึงพอใจในทิศทางลบแล้วมักจะถูกปฏิเสธ ไม่ตอบสนอง ไม่ให้ความร่วมมือต่อการทำงานต่อส่วนรวม ทั้งนี้ความพึงพอใจแต่ละบุคคลมักจะเกิดตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานให้เกิดผลดี หรือผลเสียต่อองค์การได้

แจ่มจันทร์ ณ กาพสินธุ์ (2542 : 26) ความพึงพอใจหมายถึง พฤติกรรม หรือการแสดงออก ความรู้สึกที่ดี หรือเจตคติที่ดี รวมถึงอารมณ์ความรู้สึกใด ๆ ของมนุษย์ซึ่งจะต้องเกิดจากเหตุผลเสมอ ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เรียกว่า แรงจูงใจ เมื่อได้รับการจูงใจก็จะเกิดความพึงพอใจ 1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

โจแฮนน์สัน และ เพ็จ (Johannson and Page 1975 :197) กล่าวว่า ความพึงพอใจใน การทำงานเป็นสิ่งที่เห็น ได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือพึงพอใจต่อทั้งส่วนที่เป็นงานและส่วนที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลูธธานส์ (Luthans 1977 : 420) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งสนองความต้องการของมนุษย์

ดังนั้น กล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีต่อความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจความต้องการและปัจจัยต่าง ๆ ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาย์เยอร์ (Myers 1970 : 124) ได้ให้แนวคิดเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน โดยเน้นหนักในเรื่องการวางเป้าหมายของงานให้ได้ผล และอธิบายถึงลักษณะของงานที่จะให้ผล ในเชิงปฏิบัติว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้
 - 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง
 - 3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
 - 3.4 งานมีลักษณะท้าทาย
 - 3.5 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

บาร์นาร์ด (Barnard 1972 : 149) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงินสิ่งของหรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน มาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (Personal Non-Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงนิสัยการ ได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการ ได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็น ไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล (Adaptation of Condition to Habitual Methods and Attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นใจในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper 1958 : 31 - 33) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไว้หลายประการ คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงานที่ดีมีมาตรฐาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการ อื่น ๆ ที่

เหมาะสม

7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือในการปฏิบัติงานด้วย

นิวคูเมอร์ (Newcomer 1955 : 12) ได้กล่าวถึง วิถีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิถีจูงใจเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นการส่วนตัว พร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังมีการอภิปรายงานที่มอบให้เพื่อเข้าใจชัดเจนนและแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงานมีวิธควบคุมงานที่เหมาะสม ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. คนทำงานควรจะได้รับความก้าวหน้าของเขา และบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสภาพการเลื่อนขั้นและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ทำทนายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะเป็นการช่วยลดความเบื่อหน่ายและเป็นการพักเหนื่อยด้วย

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการทำที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของบุคลากรเพื่อให้เกิดความสมดุลซึ่งเป็นองค์ประกอบในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow 1954 : 80 – 91) ได้กล่าวถึงลำดับความต้องการ (need hierarchy) ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน โดยทฤษฎีนี้ได้ตั้งอยู่บนสมมติฐานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไปอีก

ลำดับความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว ได้แบ่งไว้เป็น 5 ขั้นจากต่ำไปสูงดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายจึงเป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอื่น ๆ

2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม มาสโลว์ยังกล่าวอีกว่า ความต้องการความมั่นคงในสังคมใหม่จะมีเพิ่มขึ้นคือ การซื้อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การทำงานที่มีความมั่นคง หรือมองอีกแง่หนึ่งคือการแสวงหาความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจของตนเอง

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม การขาดความรักในความคิดของมาสโลว์สามารถทำให้เกิดผลต่อเนื้อที่เลวร้ายของการปรับตัวในทางที่เสียหายได้

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถรวมทั้งความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติ เห็นความสำคัญของตน หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม สิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมและนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและให้ความรู้สึกว่าคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือตามความคาดหวังของตน เมื่อบุคคลใดได้พิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไร เขาจะพยายามผลักดันให้ชีวิตของเขาดำเนินไปในทางที่ดีที่สุดตามที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วยความต้องการในระดับนี้จะต้องใช้ความสามารถ ทุกชนิดอย่างเต็มที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าความต้องการของมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเรียงลำดับความต้องการจากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ทางสังคม การยกย่องในสังคม และความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory 1979 : 32)

อัลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอัน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG.) ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ 2 ประการคือ

1. ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG.) เชื่อว่าในเวลาเดียวกันคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้ สำหรับทฤษฎีของมาสโลว์เชื่อว่า ความต้องการของคนจะเป็นทีละขั้น

2. ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG.) เชื่อว่าถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกอดกลั้นยัง

ไม่ได้รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้นไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำหรับทฤษฎีของมาสโลว์เชื่อว่า คนมีความต้องการทางด้านร่างกายก่อนเสมอและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด นอกจากนี้ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG.) ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป แต่ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG.) เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความ ต้องการเจริญก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความ ต้องการสัมพันธ์ก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 ด้านอาจดำเนินไปพร้อมกันในขณะเดียวกันก็ได้

จากที่กล่าวมานี้ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและไม่เรียงลำดับขั้นความต้องการ แต่ขึ้นอยู่กับขนาดความต้องการมากกว่า หากได้รับการตอบสนองก็จะพอใจและความต้องการระดับสูงก็อาจตามมาและในทางกลับกันหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่พอใจและความต้องการที่ตั้งไว้ก็จะลดระดับต่ำลง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 : 44-49) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนเพื่อที่จะทราบว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำการ สัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ หลายสาขาอาชีพว่าอะไรคือสิ่งที่มีอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานอะไร ที่ทำให้เขาารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงานที่เขากำลังทำอยู่ พร้อมทั้งบอกเหตุผลประกอบด้วย ความคิดเห็นของคนทั่วไปคิดว่าเมื่อบุคคลได้รับผลตอบแทน หรือค่าแรงที่เป็นธรรม ได้รับประโยชน์ที่น่าพึงพอใจมี โอกาสจะเจริญก้าวหน้า เขาก็จะมีความพึงพอใจ และในทางตรงข้ามหากเขาไม่ได้รับใน สิ่งเหล่านี้เขาก็ จะไม่พอใจ จึงทำให้เชื่อกันว่าความพอใจและไม่พอใจเกิดจากสิ่งเดียวกัน เช่น ถ้าคนงานได้รับเงินเดือน สูงเขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และถ้าเขาได้รับเงินเดือนต่ำเขาก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจ ในการทำงาน แต่ผลจากการวิจัยของเฮร์ซเบิร์กปรากฏว่าความพอใจและไม่พอใจหาได้เกิดจากสิ่ง เดียวกันไม่ แต่เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ มีปัจจัยบางประการเกี่ยวกับงานที่ทำซึ่งจะเป็นสิ่ง กระตุ้นและจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามแม้จะไม่มีปัจจัยที่ว่ นี้อยู่ก็มีได้หมายความว่าคนทำงานจะไม่มีความพอใจในงานที่ทำ องค์ประกอบของปัจจัยที่จะกล่าว ต่อไปนี้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) องค์ประกอบนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด เพราะเมื่อได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้ปฏิบัติเป็น ผลสำเร็จ เขาจะรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับความยกย่องนับถือ (Recognition) การที่ผลงานของผู้ทำงานได้รับการ ยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือหรือแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ เป็นสิ่งที่ทำ ให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดียิ่งขึ้นการยอมรับนับถือ ดังกล่าวนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย

นอกจากนี้ยังมักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จของงานด้วย เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนไม่น้อยที่รู้สึกพึงพอใจเมื่อได้ทำงานที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ โดยไม่คำนึงว่าจะได้รับการยอมรับนับถือหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตรวจควบคุมมากเกินไป การให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานอย่างเต็มที่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ ค่าจ้าง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. ปัจจัยค่าจูน (Hygiene or Maintenance Factors) กล่าวคือ มีปัจจัยบางประการที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพเพียงไรก็ตามก็ไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะจูงใจให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นจากเคยทำ ตัวอย่าง

ปัจจัยค่าจูนที่กล่าวมานี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) ได้แก่ การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจระหว่างบุคลากรในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพขององค์กร และการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม เป็นต้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ผู้บังคับบัญชามีอคติลำเอียงและ ขาดความรู้ ความสามารถในการปกครอง ทั้งยังไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervision) ได้แก่ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาของตนได้ เพราะผู้บังคับบัญชาวางตนไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำด้วย

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน เช่น ที่ตั้งของที่ทำงาน ไม่มี ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำมีมากเกินไปหรือน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การที่ต่างคนต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การเอาตัวรอดโดยการทับถมเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นสาเหตุแห่งการสร้างความไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) ได้แก่ การเข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะและทำตนเป็นตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน ก็เป็นส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงานได้เช่นกัน

2.7 เงินเดือน (Salary) หรือเงินค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ รวมตลอดถึงการได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างซ้ำเกินไป เงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างคนเก่ากับคนใหม่ แตกต่างกันน้อยเกินไป ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและกลายเป็นความไม่พอใจในการทำงานไปในที่สุด

2.8 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ลักษณะของอาชีพที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานว่าอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ หน่วยงานว่ามีความมั่นคง หรือไม่มั่นคงเพียงใด เช่น ระยะเวลาของงาน ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงของหน่วยงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของงานที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคล ซึ่งเป็นผลให้เกิดความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่ง

2.11 ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

สิ่งที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่กำลังกล่าวมา คือ ความสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้นจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

แมคเคลแลนด (McClelland 1961 : 67-68) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการพื้นฐาน เกี่ยวกับพลังที่มีอยู่ภายในบุคคล ซึ่งเป็นพลังความต้องการทางด้านสังคม อำนาจ และความสำเร็จ โดยเขาได้เสนอลักษณะที่ทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความต้องการด้านสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จดีเลิศตามมาตรฐาน บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูง มักจะมีพฤติกรรมค่อนข้างรอบคอบตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

2. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการในการควบคุมผู้อื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการสายสัมพันธ์เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และแสดงออกโดยหวังว่าจะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้มากที่สุดมนุษยสัมพันธ์แห่งความต้องการทางด้านสังคม อำนาจ และความสำเร็จในชีวิต เมื่อมีความต้องการเรื่องใดก็จะใช้พลังที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวเองผลักดัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการในด้านต่าง ๆ และต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม

จากทฤษฎีความต้องการทั้งสี่ จะเห็นว่าโดยทั่วไปทฤษฎีความต้องการเหล่านี้จะสอดคล้องกันที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความต้องการระดับสูงว่าเป็นแหล่งที่มาของแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี อีอาร์จี (ERG.) ของอัลเดอเฟอว์ (Alderfer) ทฤษฎีสอง

ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของ McClelland ทั้ง 4 ทฤษฎีได้ให้ความสำคัญกับแนวความคิดของความต้องการและสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจและสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจการอธิบายถึงพฤติกรรมบนพื้นฐานของความต้องการแต่เพียงอย่างเดียวจะส่งเสริมความเข้าใจน้อยมาก ในเรื่องที่ว่าบุคคลหนึ่งจะเลือกกระทำอะไร เพื่อตอบสนองความพอใจหรือความต้องการของเขา คนมีความต้องการต่างๆ กัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานย่อมจะก่อให้เกิดการตอบสนองความพอใจในขนาดที่แตกต่างกัน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร การยอมรับการทำงาน รวมทั้งการให้รางวัลนับเป็นบทบาทสำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหาร ในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น ตลอดจนทำให้เกิดการสร้างสรรค์บรรยากาศเชิงบวกในด้านการปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจ โดยอาศัยความเข้าใจในการเลือกเทคนิควิธีการ กระบวนการ และใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมที่มีอยู่ในองค์การนั้น ๆ เพื่อจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ การจูงใจในการปฏิบัติงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อ โน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความรู้สึก ความผูกพันกับงาน อยากทำงานโดยให้บุคลากรได้ทุ่มเทความเสียสละเพื่อองค์การ การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยใช้การจูงใจ มีองค์ประกอบและปัจจัยที่แตกต่างกันไป ตามความคิดของนักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้

กิเซลลี และบราวน์ (Chiselli and Brown 1955: 430-433) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level) หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่นับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สถานะทางสังคม (Social Status) และสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในลักษณะที่ตีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานถ้าได้รับตำแหน่งที่ดีหรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ
3. อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน แต่อายุในบางช่วง เช่น 45-47 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าอายุในช่วงอื่น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทุกคน ได้รับและพอใจก็จะทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการลาออกและผลงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย
5. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Supervision) สัมพันธภาพระหว่างลูกจ้างและผู้จัดการมีส่วนสำคัญทำให้เพิ่มผลผลิต ผู้ทำงานก็มีความพอใจในการทำงานกิลเมอร์ (Gilmer 1967:380-384) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
 3. ค่าจ้าง (Wages) ผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
 4. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ถ้างานมีลักษณะตรงกับความต้องการมากจะทำให้เกิดความพึงพอใจมาก
 5. การนิเทศงาน (Job Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้
 6. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีจะเกิดความพึงพอใจมาก
 7. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดการ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประเมินผลงาน
 8. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ และชั่วโมงการทำงาน
 9. สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่พักรออาศัย
 10. สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน การดำเนินงานและชื่อเสียงของหน่วยงาน
- ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ โดยปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535 : 145-152)

1. บุคคล
2. งาน
3. การบริหารจัดการ

บุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางด้านเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดมากกว่าชาย

3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุ อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้มีอายุมาก มักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปรกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

6. เซวาน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเซวาน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะ ไม่พบความแตกต่างระหว่างเซวาน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน

7. การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้น พบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานมากกว่าคนปรกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2. ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางกรงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงานความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น เป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

4. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่า หน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคย ทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่ มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

เอกสารนี้สัมพันธ์กับ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ ควบคุมจะง่ายขึ้น

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารและการจัดการเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต ดังนี้

1. ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้ว และเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้า และได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

2. รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจในงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาทีหลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าของงาน

3. ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน

4. โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญ สำหรับอาชีพหลายอาชีพ จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่ง เพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน มาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูง ความพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่นอายุ ประสบการณ์ เงินเดือน และตำแหน่งด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9. การนิเทศงาน สำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วยขวัญและ เจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไรจะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารจากองค์การต่าง ๆ จึงมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกัน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จากการสำรวจของ National Industrial Conference Board พบว่า ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุด แต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่า ความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

จากองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าผลสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ บุคคล งาน และการบริหารจัดการ จะต้องมีความสัมพันธ์กันหากองค์ประกอบด้านหนึ่งด้านใดขาดหายไป ย่อมส่งผลเสียต่อความสำเร็จของงาน และองค์การได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารให้ความสนใจและเข้าใจองค์ประกอบดังกล่าวก็จะส่งผลดีต่อบุคคล งาน และด้านการบริหารจัดการ อันจะส่งผลให้องค์การขึ้นสู่ระดับแนวหน้าได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีดังนี้

ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาล ในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กรรมการสุขาภิบาลในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพประเภทกรรมการ ระยะเวลาในปฏิบัติงาน การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนรายได้ต่อปีพบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทวี บุญจิบ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อสถาบัน/องค์กร ปัจจัยในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านวิธีการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บริหาร

จรัญ บุญประกอบ (2542 : 106) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน คือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามตัวแปรชาย หญิง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ภัทรวรรณ ลำดี (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนมาก ร้อยละ 68.3 เห็นว่างานที่ต้องใช้ทักษะหลากหลายมากและร้อยละ 50.4 เห็นว่าลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ร้อยละ 53.2 เห็นว่านโยบายการบริหารจัดการเหมาะสมปานกลาง ร้อยละ 53.8 และ 35.0 เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานค่อนข้างเหมาะสมและดี ข้าราชการเกือบครึ่งหนึ่งร้อยละ 48.7 มีสัมพันธภาพในระดับดี และอีกร้อยละ 46.5 มีสัมพันธภาพกันในระดับพอใช้ ส่วนผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานค่อนข้างน้อยถึงระดับปานกลาง ร้อยละ 32.2 และ 60.0 ข้าราชการร้อยละ 49.9 พึงพอใจในการทำงานระดับมาก และร้อยละ 49.3 พึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ลักษณะงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ผลตอบแทนการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการได้ร้อยละ 42.2

ประสิทธิ์ ใจช่วง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยกระตุ้นมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนมีความพอใจในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นความลับในชั้นเรียนและควรเก็บรักษาไว้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แฮมเมอร์ (Hammer 1970 : 3373 – A) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนพิเศษ (Special Class Teachers) แห่งรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับนับถือ และองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจ ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สชูลต์มิดท์ (Schmidt 1975 : 783-A) ได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นงานวิจัยระดับปริญญาเอกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 75 คน ครูใหญ่ 75 คน ศึกษาในเทศก์ 25 คน และผู้ช่วยครูใหญ่ 24 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) ส่วนมากทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบเท่าที่จำเป็นที่ไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารมีความพึงพอใจอย่างสูงในองค์ประกอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน

แมนนิง (Manning 1977 : 4028 – A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความ พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์เกอร์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำมาเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ปัจจัยทั้งสองของเฮอริชเบอร์เกอร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยกระตุ้นของเฮอริชเบอร์เกอร์ต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ และการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นความสำคัญมากเป็นตัวเองใจในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการยอมรับนับถือ เห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และงานที่ทำอยู่นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอริชเบอร์เกอร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชนถือว่าเป็นปัจจัยค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวเองใจ

เบอร์ (Burr 1981 : 41) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนฟลอริดาและมหาวิทยาลัย โดยใช้ปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอริชเบอร์เกอร์กับทัศนคติต่องานของผู้บริหาร วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยและศึกษาความสัมพันธ์ของทฤษฎีกับตำแหน่งผู้บริหารเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในสถาบัน 2 ประเภท ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายรับนักศึกษา นายทะเบียนผู้อำนวยการฝ่ายบุคคล ผลการวิจัยปรากฏว่าสนับสนุนทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์คือ ปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารทั้ง 3 ตำแหน่งพึงพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยค้ำจุนเรียงลำดับความพึงพอใจได้ดังนี้ สัมฤทธิ์ผลของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ ส่วนตัว เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษา 2 ประเภทแล้วพบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องความพึงพอใจในงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระหว่างผู้บริหารในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัย แต่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงานระหว่างผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและภายในวิทยาลัย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 2000 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 320 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2540 : 78) ซึ่งมีระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับลิขสิทธิ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|---|-------|--------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ | จำนวน | 8 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะงาน | จำนวน | 6 ข้อ |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | จำนวน | 7 ข้อ |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | จำนวน | 11 ข้อ |
| 5. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล | จำนวน | 7 ข้อ |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน | 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลักษณะของข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่องานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสะท้อนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 18 ข้อ มีลักษณะรูปแบบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมี

ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.3 วิธีสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์. 2540 : 249)
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1-2 สร้างแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิด
4. . นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน คำนวณหาจากความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงนิยามศัพท์เฉพาะ

และการใช้ภาษาเพื่อนำมาปรับปรุงโดยใช้เทคนิค IOC (Item – Objective Congruence

Index)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3.1)$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

(สุวิมล ติรกานันท์. 2543 : 129)

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านประกอบด้วย

1. อ.สมเกียรติ์ ตันติวังศ์วานิช อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
2. อ.แสงอุทัย มอโท อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง
3. อ.วัชรินทร์ คงพิบูลย์ อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง

5. คำนวณหาค่า IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00 และผู้วิจัย แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถามแต่ละด้านดังนี้

- | | | |
|---|-------|--------|
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ | จำนวน | 8 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะงาน | จำนวน | 6 ข้อ |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | จำนวน | 7 ข้อ |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | จำนวน | 11 ข้อ |
| 5. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล | จำนวน | 7 ข้อ |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน | 6 ข้อ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีของ Cronbach ที่เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” (α -Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.943

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยัง อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2551 ถึง วันที่ 29 กรกฎาคม 2551 โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 320 ฉบับ และได้รับกลับคืนเป็นฉบับที่ สมบูรณ์จำนวน 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.56 โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วตรวจให้น้ำหนักตามเกณฑ์ โดยแบ่งเกณฑ์ระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์ 2539 : 13)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความพึงพอใจมากที่สุดและหรือเห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความพึงพอใจมากและหรือเห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	ระดับความพึงพอใจปานกลางและหรือเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความพึงพอใจน้อยและหรือเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดและหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่และร้อยละ

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบเกณฑ์ดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไปเทียบตามเกณฑ์ของเดวิส (Davis) (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล 2543 : 85 – 86) ในการบรรยายความสัมพันธ์ดังนี้

Davis's Descriptors

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	คำบรรยาย
0.70 หรือสูงกว่า	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์สูง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.10 – 0.29	มีความสัมพันธ์ต่ำ
0.01 – 0.09	แทบจะไม่มีความสัมพันธ์

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) เพื่อสร้างสมการถดถอยพหุคูณ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

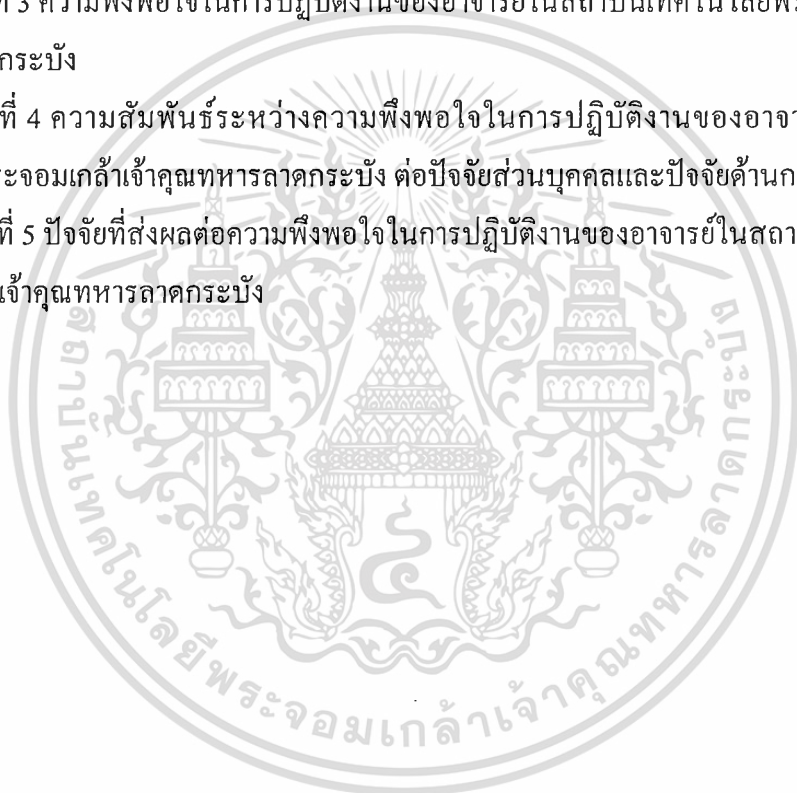
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	111	45.31
- หญิง	134	54.69
รวม	245	100
2. หน่วยงานที่สังกัด		
- วิศวกรรมศาสตร์	78	31.84
- วิทยาศาสตร์	48	19.59
- เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	2.04
- สถาปัตยกรรม	32	13.06
- ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	51	20.81
- เทคโนโลยีการเกษตร	24	9.80
- อุตสาหกรรมเกษตร	7	2.86
รวม	245	100.00
3. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
- 1-5 ปี	53	21.63
- 6-10 ปี	62	25.30
- 11-15 ปี	67	27.35
- 16-20 ปี	42	17.15
- 21 ปีขึ้นไป	21	8.57
รวม	245	100.00
4. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	-	-
- ปริญญาโท	138	56.33
- ปริญญาเอก	107	43.67
รวม	245	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งทางวิชาการ		
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	107	43.67
- รองศาสตราจารย์	62	25.31
- ศาสตราจารย์	-	-
- ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	76	31.02
รวม	245	100.00
6. ระดับเงินเดือน		
- 10,000-20,000 บาท	47	19.18
- 20,001-30,000 บาท	108	44.08
- 30,001-40,000 บาท	64	26.13
- สูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	26	10.61
รวม	245	100.00

จากตารางที่ 3 อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 245 คน มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพดังต่อไปนี้เพศ ของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าประมาณกึ่งหนึ่งเล็กน้อย (54.69%) เป็นเพศหญิงซึ่งมีมากกว่าเพศชายเล็กน้อย (45.31%)

หน่วยงานที่สังกัดของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 หน่วยงาน พบว่าประมาณหนึ่งในสาม (31.84%) สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ รองลงมา (20.81%) สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม (19.59%) สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ (13.06%) สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (9.80%) สังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร (2.86%) สังกัดคณะอุตสาหกรรมเกษตร มีเพียงส่วนน้อย (1.22%) สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณครึ่งหนึ่ง (27.35% และ 25.30% ตามลำดับ) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในช่วง 11-15 ปี และ 6 – 10 ปี ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อย (8.57%) ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อยู่ในช่วง 21 ปีขึ้นไป

เอกสารที่ส่งจนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณครึ่งหนึ่ง (56.33%) มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท และรองลง (43.67 %) มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอก

ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ (43.67%) มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองลงมา (31.02%) ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ (25.31%) มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (44.08%) มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท รองลงมา (26.13%) มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 30,001 – 40,000 บาท มีเพียงส่วนน้อย (19.18% และ 10.61%) มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท และสูงกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับที่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ด้าน	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	3.50	0.87	มาก
2. ด้านลักษณะงาน	3.64	0.89	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.48	0.81	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.43	0.86	มาก
5. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อเกิด	3.00	0.93	ปานกลาง
6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.44	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทั้ง 6 ด้านพบว่า มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 5 ด้านที่อาจารย์เห็นด้วยมากที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ($x = 3.64$) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ($x = 3.50$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($x = 3.48$) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($x = 3.44$) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($x = 3.43$) มีเพียงปัจจัยเดียวที่อาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อเกิด ($x = 3.00$) ซึ่งรายละเอียดแต่ละด้านจะแสดงในตารางที่ 4.3- 4.15...

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	7	2.86	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	23	9.34	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	75	30.66	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	120	49.08	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	20	8.06	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (49.08%) เห็นด้วยมากต่อนโยบายและการบริหารจัดการ มีอาจารย์เพียงจำนวนน้อย (2.86%) เห็นด้วยน้อยมากต่อนโยบายและการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.97	มาก
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอแผน และหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานเพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบและขอบเขตการทำงาน	3.50	0.95	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการกระจายงานและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่งหน้าที่	3.52	0.89	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงานให้บุคลากรเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม	3.49	0.86	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเหมาะสมพร้อมตรวจสอบความถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.76	มาก
6. การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน	3.57	0.83	มาก
7. หน่วยงานของท่านได้วางแนวทางในการติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน	3.48	0.89	มาก
รวม	3.50	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.4 เมื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการโดยภาพรวม พบว่าอาจารย์เห็นด้วยมากกว่าหน่วยงานมีวิธีการบริหารจัดการที่ดี ($x = 3.50$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีเห็นด้วยมากทุกข้อต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน ($x = 3.57$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการกระจายงานและหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ($x = 3.52$) ข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมายและแผนงานต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ($x = 3.45$) สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในด้านนโยบายและการบริหารจัดการมากซึ่งทำให้เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	6	2.37	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	17	6.91	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	65	26.54	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	121	49.56	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	36	14.62	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (49.56%) เห็นด้วยมากต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ มีอาจารย์จำนวนน้อยมาก (2.37%) ที่เห็นด้วยน้อยมากต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	n = 245		ระดับความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงจึงจะทำได้สำเร็จ	3.81	0.76	มาก
2. งานของท่านมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมาก และมีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน	3.69	0.81	มาก
3. ท่านต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจนทำให้เพิ่มภาระกิจหลักที่รับผิดชอบอยู่	3.36	1.18	ปานกลาง
4. ลักษณะงานของท่านต้องใช้ทักษะและความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย	3.85	0.75	มาก
5. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยตัวท่านเอง	3.51	0.95	มาก
รวม	3.64	0.89	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์เห็นด้วยมากต่อลักษณะงานว่าได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับภาระงานและตำแหน่ง ($x = 3.64$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานมี 2 ระดับเท่านั้น คือ เห็นด้วยระดับมาก 4 รายการ และเห็นด้วยระดับปานกลาง 1 รายการ โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ เห็นด้วยมากกว่าลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ($x = 3.85$) รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง จึงจะทำได้สำเร็จ ($x = 3.81$) ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ ต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวันมากจนทำให้เพิ่มภาระกิจหลักที่รับผิดชอบอยู่ ($x = 3.36$) ได้สะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์มีงานอื่น ๆ ที่แทรกเข้ามาโดยไม่คาดคิด ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระกิจการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภาระกิจหลักลดลง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงภาระกิจหลักในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยมอบหมายภารกิจอื่นๆ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับ
	คน	ร้อยละ	ความคิดเห็น
1.00 – 1.80	5	1.98	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	21	8.40	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	81	33.24	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	122	49.74	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	16	6.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่งประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (49.74%) เห็นด้วยมากต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีอาจารย์จำนวนน้อยมาก (1.98%) ที่เห็นด้วยน้อยมากต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่ รับผิดชอบมีปริมาณเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	3.42	0.89	มาก
2. อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในส่วนที่ รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	3.29	0.86	ปานกลาง
3. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อการทำงาน	3.57	0.73	มาก
4. หน่วยงานของท่านได้จัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับการติดต่อประสานงานและบริการแก่ผู้ใช้บริการได้ อย่างเหมาะสม	3.49	0.86	มาก
5. ท่านได้รับความสะดวกสบายในติดต่อประสานงานระหว่าง หน่วยงาน	3.59	0.73	มาก
6. หน่วยงานของท่านได้จัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ไว้ อย่างเหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อทุกคน	3.57	0.84	มาก
รวม	3.48	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.8 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์เห็นด้วยมากกว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมดี ($x=3.48$) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมี 2 ระดับเท่านั้น คือ เห็นด้วยระดับมาก 5 รายการ และเห็นด้วยระดับปานกลาง 1 รายการ โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ เห็นด้วยมากกว่าได้รับความ สะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($x = 3.59$) รองลงมาคือ หน่วยงาน ได้มีการจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ไว้ อย่างเหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อทุกคน ($x = 3.57$) และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีความสะอาดเรียบร้อย สวยงามและสะดวกสบายต่อ การทำงาน ($x = 3.57$) ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ เห็นด้วยปานกลางว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใน ส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอ ต่อการทำงาน ($x = 3.29$) สะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์เห็นว่าอุป กรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทำให้งาน เสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนด หรืองานที่ออกมาไม่มีคุณภาพเพียงพอ ดังนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบของอาจารย์ในหน่วยงานเพื่อให้งานที่ออกมาเสร็จทันเวลาและมีคุณภาพ

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	9	3.67	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	25	10.32	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	80	32.47	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	112	45.86	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	19	7.68	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (45.86%) เห็นด้วยมากต่อความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และมีอาจารย์จำนวนน้อยมาก (3.67%) ที่เห็นด้วยน้อยที่สุดต่อความสัมพันธ์ในหน่วยงานปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ปัจจัยความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.53	0.89	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.56	0.82	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	0.90	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน	3.54	1.02	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัว	2.68	1.10	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.25	0.90	ปานกลาง
7. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ใช้เหตุผลในการทำงาน	3.28	0.80	ปานกลาง

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน	3.44	0.73	มาก
9. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงาน ด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม	3.62	0.81	มาก
10. ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	3.58	0.75	มาก
11. ท่านและผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน	3.65	0.74	มาก
รวม	3.43	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.10 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า อาจารย์เห็นด้วยมากกว่า อาจารย์ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ดีมาก ($x = 3.43$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์เห็นด้วยระดับมากที่สุดปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 8 รายการ และเห็นด้วยระดับปานกลาง 3 รายการ คือ อาจารย์เห็นด้วยมากกว่าผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($x = 3.66$) รองลงมา คือ อาจารย์ในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ($x = 3.65$) นอกจากนี้ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจและมีการทำงานเป็นทีม ($x = 3.62$) ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ อาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางว่าผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ยกย่องที่ดีในเรื่องส่วนตัว ($x = 2.68$) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาอาจมีภารกิจจำนวนมากและต้องมีความรับผิดชอบสูง จึงส่งผลทำให้อาจารย์เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีเวลาไม่มากพอให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการให้ความช่วยเหลือแนะนำและเป็นที่ยกย่องในเรื่องส่วนตัว

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่ถือคุณ

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	16	6.62	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	52	21.08	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	90	36.56	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	81	33.10	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	6	2.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มีอนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่ออาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่ง ประมาณหนึ่งในสาม (36.56%) เห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลและมีอาจารย์เพียงจำนวนน้อยมาก (2.64%) ที่เห็นด้วยมากที่สุดต่อผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ระบบบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.13	0.98	ปานกลาง
2. ผลตอบแทนความดีความชอบของหน่วยงาน โปร่งใสและยุติธรรม	3.28	0.90	ปานกลาง
3. ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานท่านมีความเสมอภาพและเท่าเทียมกับสายงานอื่น	3.31	0.98	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.60	0.94	น้อย
5. ค่าตอบแทนในการสอนมีความเหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน	2.62	0.89	ปานกลาง
6. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน	3.07	0.89	ปานกลาง
รวม	3.00	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลโดยภาพรวม พบว่าอาจารย์เห็นด้วยระดับปานกลางต่อผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ($x = 3.00$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลมี 2 ระดับเท่านั้น คือ เห็นด้วยระดับปานกลาง 5 รายการ และเห็นด้วยระดับน้อย 1 รายการ โดยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง คือ ความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานของตนเองมีความเสมอภาพและเท่าเทียมกับ สายงานอื่น ($x = 3.31$) รองลงมา คือ ผลตอบแทนความดีความชอบของหน่วยงาน โปร่งใสและยุติธรรม ($x = 3.28$) ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในระดับน้อย คือ อาจารย์เห็นว่า สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรยังไม่มีความเหมาะสมกับภาวะ

เศรษฐกิจในปัจจุบัน ($x = 2.60$) เป็นมุมมองสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์เห็นว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล ที่ควรปรับปรุงคือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่งควร จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ระดับคะแนนความคิดเห็น	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	10	4.01	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	22	8.91	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	72	29.59	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	127	51.84	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	14	5.65	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

จากตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่อของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่ง ประมาณครึ่ง (51.84%) มีเห็นด้วยมากต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอาจารย์จำนวนน้อยมาก (4.01%) เห็นด้วยน้อยที่สุดต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	n = 245		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานตามความเหมาะสม	3.43	0.96	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานที่เหมาะสมกับผลงาน	3.44	0.84	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ ตามความรู้ความสามารถและความเป็นธรรม	3.35	0.83	ปานกลาง
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	3.52	0.86	มาก
5. ผู้บังคับบัญชานับสนับสนุนให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.48	0.95	มาก
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับรวม	3.44	0.88	ปานกลาง

งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 เมื่อศึกษาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวม อาจารย์เห็นด้วยมากกว่า อาจารย์มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($x = 3.44$) เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมี 2 ระดับ เท่านั้น คือ เห็นด้วยระดับมาก 4 รายการ และเห็นด้วยระดับปานกลาง 1 รายการ โดยความคิดเห็น ต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาจารย์เห็นด้วย มากกว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ตนเองได้รับความก้าวหน้า ($x = 3.52$) รองลงมา คือ ผู้ บังคับบัญชาสนับสนุนให้อาจารย์ได้บังคับบัญชาได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($x = 3.48$) ส่วนความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุดในระดับปานกลาง คือ อาจารย์ได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามความรู้ ความสามารถและความเป็นธรรม ($x = 3.35$) สะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์ยังเห็นว่าการสนับสนุน การ ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามความรู้ความสามารถและความเป็นธรรมยังไม่ดีพอ ผลการประเมินยัง ไม่มีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลทำให้อาจารย์ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ไม่มีขวัญและ กำลังใจ และจะส่งผลในระยะยาวต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์ใน อนาคต

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่ง

ตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบังแบ่ง

ระดับคะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน		ระดับ ความคิดเห็น
	คน	ร้อยละ	
1.00 – 1.80	3	1.27	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	10	3.99	เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	41	16.58	เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	114	46.69	เห็นด้วยมาก
5 4.21 – 5.00	77	31.47	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	245	100	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่ง ประมาณเกือบครึ่ง (46.69%) มีความพึงพอใจมากต่อการปฏิบัติงานของตนเองและมีอาจารย์จำนวนน้อยมาก (1.27%) มีความพึงพอใจน้อยที่สุดต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 245		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติเหมาะสมกับคุณวุฒิและตำแหน่ง	4.02	0.75	มาก
2. ท่านรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายที่ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือภาระกิจหลัก	4.01	0.67	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่สนุก มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.82	0.83	มาก
4. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สร้างสรรค์ สามารถพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น	3.91	0.82	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับแก่สังคม	3.91	0.80	มาก
6. ท่านได้รับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม	3.68	0.82	มาก
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาและมีความสุขในการทำงาน	3.94	0.78	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ สังคมให้การยอมรับนับถือ	4.32	0.88	มากที่สุด
9. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ และมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น	4.31	0.75	มากที่สุด
10. งานที่ท่านปฏิบัติให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน	4.03	0.74	มาก
11. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความถนัด และความสามารถที่แท้จริงของท่าน	3.86	0.94	มาก
12. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานประจำ	4.24	0.97	มากที่สุด
13. งานที่ท่านปฏิบัติมีขีดจำกัดในการพัฒนาให้ได้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการหรือเทคโนโลยี	4.22	0.79	มากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	N = 320		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	S.D.	
14. งานที่ท่านทำเป็นงานแบบเป็นทีม	4.04	0.78	มาก
15. มีคนสนใจและเห็นความสำคัญของงานที่ท่านปฏิบัติ	3.76	1.02	มาก
16. งานที่ท่านปฏิบัติเหมือนการปิดทองหลังพระ	3.91	1.03	มาก
17. ท่านรู้สึกว่ระเบียบ วินัยและข้อกฎหมายบางประการ ยังเป็นอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	4.23	0.85	มากที่สุด
18. ท่านต้องการการสนับสนุนพัฒนางานของท่านให้ทันกับ ความก้าวหน้าของวิทยาการหรือเทคโนโลยี	4.26	0.87	มากที่สุด
รวม	4.02	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.16 เมื่อศึกษาโดยภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังแบ่ง พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจมากในการปฏิบัติงาน ($x = 4.02$) เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด 6 รายการ และมีความพึงพอใจมาก จำนวน 12 รายการ โดยอาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คือ อาจารย์พึงพอใจมากที่สุดต่องานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ สังคมให้การยอมรับ นับถือ ($x = 4.32$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์และมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น ($x = 4.31$) และอาจารย์มีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนพัฒนางานของตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการหรือเทคโนโลยี ($x = 4.26$) ในส่วนของความพึงพอใจมากต่อ การปฏิบัติงานของอาจารย์ในอันดับท้ายสุด คือ การได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ($x = 3.68$) ซึ่งสะท้อนให้ผู้บริหารทราบว่าอาจารย์ยังมีความรู้สึกว่งานที่ตนเองได้รับมอบหมายและปฏิบัติอยู่นั้นยังไม่ค่อยมีความยุติธรรม จึงทำให้อาจารย์รู้สึกว่ไม่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความถนัดและความสามารถของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ต่อปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยในตอนนี้เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ เพศ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อคุณ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กับตัวแปรตามคือ ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ดังนี้

Y แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

X1 แทน เพศ

X2 แทน หน่วยงานที่สังกัด

X3 แทน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

X4 แทน ระดับการศึกษา

X5 แทน และตำแหน่งทางวิชาการ

X6 แทน นโยบายและการบริหารจัดการ

X7 แทน ลักษณะงาน

X8 แทน สภาพแวดล้อมการทำงาน

X9 แทน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

X10 แทน ผลตอบแทนและประโยชน์ที่ก่อคุณ

X11 แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.17 ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตัวแปร	ปัจจัยด้านต่าง ๆ												
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11		
X1	1.000	.025	.077	.031	-.026	-.140*	-.06	-.108	.043	-.039	-.054		
X2		1.000	.204**	-.018	-.426**	-.105	.007	-.219**	-.112	-.187**	-.236**		
X3			1.000	.004	.092	.149*	.119	.056	-.017	.058	.048		
X4				1.000	.120	.027	.034	-.073	-.008	-.090	.039		
X5					1.000	.231**	.089	.195**	.147*	.163*	.240**		
X6						1.000	.328**	.600**	.633**	.509**	.624**		
X7							1.000	.275**	.315**	.181**	.350**		
X8								1.000	.569**	.501**	.566**		
X9									1.000	.487**	.720**		
X10										1.000	.616**		
X11											1.000		
Y												.552**	
													.382**
													.400**
													.340**
													.280**
													.418**
													.269**
													.075
													.015
													-.389**
													-.072

** $P \leq 0.01$

* $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ต่อปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.552$) นอกจากนี้มีปัจจัย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านสายงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางแบบผันแปรผกผันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = -0.389$) ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.418$, $r = 0.400$, $r = 0.382$ และ $r = 0.340$ ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์ระดับต่ำแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.280$ และ $r = 0.269$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 4 ทำให้ทราบเพียงว่าในตัวแปรต้นทั้งหมดที่นำมาศึกษามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ยังไม่สามารถระบุได้ว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ที่สามารถอธิบายเชิงทำนายต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรต้นที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นตอน โดยใช้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นตัวแปรเกณฑ์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ซึ่งวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นตอน(Stepwise Multiple Regression) จะวิเคราะห์บนพื้นฐานของข้อมูลและสามารถ

คัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตัวอื่นในระดับสูงเข้าสู่สมการทำนายได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ใช้ตัวแปรที่ซ้ำซ้อนกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	R2	F	R2change	B	Beta	t
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X ₁₁)	.304	106.33	.304	.160	.439	7.906**
หน่วยงานที่สังกัด(X ₂)	.375	72.68	.071	-.155	-.286	-5.500**
ลักษณะงาน(X ₇)	.390	51.28	.041	6.851	.129	2.381**

ค่าคงที่ (a) = 2.273 R = .624 **p < .01

จากตารางที่ 4.18 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยเทคนิคแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression) จากตัวแปรทำนายทั้งหมด 11 ตัวแปร พบว่ามีตัวแปรที่เข้าสู่สมการ 3 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X₁₁) หน่วยงานที่สังกัด (X₂) และลักษณะงาน (X₇) โดยร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้ร้อยละ 39.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R² = .390) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .624 ซึ่งสามารถตอบคำถามงานวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า มีตัวแปร 3 ตัวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังต่างกัน

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3.1 ประชากร

ประชากร อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
จำนวน 2000 คน

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง จำนวน 320 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ หน่วยงาน ที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 320 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ครบ 245 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.56 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพ ใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบเกณฑ์
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไปเทียบตามเกณฑ์ของ Davis ในการบรรยายความสัมพันธ์
4. ความสัมพันธ์เชิงทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 245 คน ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีหนึ่งปีเป็นเพศหญิง (54.69%) ซึ่งมีมากกว่าเพศชาย โดยอาจารย์ประมาณหนึ่งในสาม (31.84%) สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (35.92%) ในด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประมาณหนึ่งในสี่ (27.35%) มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วงเวลา 11-15 ปี และเกือบครึ่งหนึ่ง (44.08%) มีเงินเดือนอยู่ในช่วง (20,001-เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3,0000 บาท) ในด้านระดับการศึกษาพบว่าอาจารย์ประมาณครึ่งหนึ่ง (56.33%) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และอาจารย์เกือบครึ่งหนึ่ง (43.67%) มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ พบว่า ภาพรวมอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมกับภาระงานหลักของบุคลากรและความจำเป็นของหน่วยงาน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะและความรู้ความสามารถที่หลากหลาย

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน

5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่เห็นว่าความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานของตนเองมีความเสมอภาพและเท่าเทียมกับสายงานอื่น

7. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ตนเองได้รับความก้าวหน้า

8. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจมากในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เห็นว่างานที่ทําปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ ส่งคําให้การยอมรับนับถือ

9. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์สูงแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ปานกลางแบบผันแปรตามกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

10. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีเพียง 3 ปัจจัย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 39

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลนั้น อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ควรจะมีการปรับปรุงเป็นอันดับแรก โดยสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ สวัสดิการที่อาจารย์ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร ควรปรับปรุงให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการ แนวคิดของบาร์นาร์ด (Barnard 1972 : 149) คูเปอร์ (Cooper 1958 : 31 -33) นิว คอมเมอร์ (Newcomer 1955 : 12) กิลเมอร์ (Gilmer 1967 : 380 - 384) และทฤษฎี สองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 : 44-49) ที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม การอำนวยความสะดวกในการ ไป-กลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อาจารย์เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือ แนะนำเป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของจรัญ บุญประกอบ (2542 : 106) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ (Cooper 1958 : 31 -33) ที่กล่าวว่า บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 : 44-49) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจในการ ทำงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชาที่อคติ ลำเอียง ไม่สามารถให้คำแนะนำทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชಾವางตน ไม่ยอมให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น อาจารย์เห็นว่า การสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาตามความรู้ความสามารถและมีความเป็นธรรม กรองแก้ว สรนนท์ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับน้อย และผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg 1959 : 44-49) ที่กล่าวถึงความพอใจ และไม่พอใจของบุคคล เกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนในด้านความก้าวหน้าจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง

และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจะช่วยกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจที่จะทำงาน เป็นอย่างมาก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้น อาจารย์เห็นว่าอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงคุณภาพให้เหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวี บุญจับ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของประสิทธิ์ ใจช่วง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในจังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของคูตล์เปอร์ (Cooper 1958 : 31 -33) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีอุปกรณ์ที่ดีและมีมาตรฐาน นอกจากนี้ ผลการศึกษา เป็นไปในทางเดียวกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์รี่ ที่กล่าวว่า ปัจจัยบางประการที่ทำให้บุคลากรไม่พอใจในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ขาดอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

- จากผลของการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้
1. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังควรปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อขจัดความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติงานโดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง
 2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังควรส่งเสริมเผยแพร่ผลงานและชื่อเสียงของหน่วยงานมากขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานดี และเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้อื่นในการปฏิบัติงานตามแนวทางเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น
 3. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังควรปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนอื่นๆ ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งานให้แก่อาจารย์ที่ทำงานดี เช่น เงินโบนัสพิเศษ ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น
 4. หน่วยงานควรสร้างเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานมีการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลาย ๆ ด้าน มาประกอบการพิจารณาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละสายงาน
2. ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย ก และสาย ข เพื่อเปรียบเทียบ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดและสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวมต่อไป



บรรณานุกรม

จรัญ บุญประกอบ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

แจ่มจันทร์ ณ กาพสินธุ์. (2542). ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการของบริษัทไทย ประกัน
ชีวิต จำกัด สาขามหาสารคาม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.มหาสารคาม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ชาดา ชัยยะศิริสุวรรณ. (2539). เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สาย
วิชาสามัญและสายวิชาชีพเกษตรในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทพวงมหาวิทยาลัย. (2520). กฎทบทวนฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นิติเวช.

เทวี บุญจับ. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสาย
สามัญศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). สถิติวิจัย 1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พีเอ็นการพิมพ์.

ประสิทธิ์ ใจช่วง. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการ
อำเภอในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สห
มิตร ออฟเซท.

ม่วงพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ภัทรวรรณ ลำดี. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการใน
สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2546). 60 ปี แห่งความภาคภูมิใจในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
นครปฐม : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. (2544). ข้อมูลสถิติ 2544. โรงพิมพ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม นครปฐม : งานแผนงาน กองบริการการศึกษา
- ยงยุทธ ลิ้มพา. (2542). ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภฤกษ์ แก้วสิงห์. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพ ในเขตจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุรัชย์ ชินโย. (2540). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. เอกสารศึกษานิเทศก์ เลขที่ 97/2540 กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เอ็น.ที.
- Alderfer, Clayton P. (1979) "A New Theory of Human Needs" **Organizational Behavior and Performance**. 4th ed. p.32, quoted in Rechar M. : McGraw-Hill Book Co.
- Barnard, C.I. (1972). *The Functions of Executive*. Massachusetts : Harward University Press.
- Burr, Russell Kenneth, (1981). "Job Satisfaction Determinants for Selected Administrators in Florida's Community Colleges and Universities: An Application of Herzberg's Motivator-Hygiene Theory," *Dissertation Abstracts International* 41: 9 (March) : 3794A.
- Chiselli, Edwin E. and Brown, Clarence W.(1955). **Personal and Industrail Psychology**. New York: McGraw-Hill Book.
- Cooper, Alfred M. (1958). **How to Syerrese People**. New York, McGraw-Hill,.
- Gilmer, Vonltaller B. (1967). **Applied Psychology**. New York : McGraw-Hill Book.
- Herzberg, F.,B. Mausner and B. Snyderman. (1959). **The Motivation to Work** New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Hammer, R.E. (1970). "Job Satisfaction of Special Class Teachers in Iowa : An Application of the Herzberg Two Factor Theories".**Dissertation Abstracts International**. 31 (January -February 1970) : 3373 - A.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Johannson, H. and P.H. Therry. (1975). **International Dictionary of Management : A Practical Guide**. Massachusetts : Houghton Mifflin Company.
- Luthans, F. (1977). **Organizational Behavior**. Tokyo : McGrawHill Book Company.
- Manning, RenFro Clark. (1977). “**The Satisfiers and Dissertisfierts of Viginia Superintendents of School**”, Dissertation Abstracts International. 37Z7X : 4028-A ; january,.
- Maslow, Abraham Harold. (1954). **Motivation and Personality**. 2nd ed. New York : Harper and Row, Inx.
- McClelland, D.C. (1961). **The Achieving Society**. New Jersey : D. Van Nostrand Company,.
- Myers, M.S. (1970). **Every Employess a Manager : More Meaningful Work Through Job Enrichment**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Newcomer, M. (1955). **The Big Bussiness Executive**. New York : Columbia University Press.
- Schmidt, Gene Willard. (1975). **Job Satisfaction Among Secondary School Administrators**, Dissertation Abstracts International. 35 (12) : 7583-A ; August.

